



นโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

1. บทนำ

นโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์นี้ให้นำไปใช้กับข้าราชการและ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลทุกคน โดยจะช่วยให้ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลมีการรับรู้และสามารถหลีกเลี่ยงลักษณะของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและประโยชน์ทางการเงินของข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลแต่ละคนกับผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยนโยบายนี้จะอยู่ภายใต้กฎหมายไทยและสนับสนุนสิทธิส่วนบุคคลตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทั้งนี้ให้นำคำนิยามและประกาศสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติเรื่องจรรยาบรรณนักวิจัย มาใช้ร่วมกับนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัยด้วย

2. หลักการและคำจำกัดความ

2.1 ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล หรือหน่วยงานที่ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลสังกัด จะถือว่ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้น โดยมีกรณีที่ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลเอง หรือบุคคลใดๆ ที่มีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับภาระหน้าที่การงาน หรือรู้จักกันเป็นการส่วนตัวซึ่งอาจคาดหมายได้ว่าจะได้รับผลประโยชน์ ดังนี้

(ก) ผลประโยชน์ทางการเงินทั้ง โดยตรงหรือ โดยอ้อม หรือได้รับอนุมัติหรือคาดว่าจะได้รับอนุมัติ ที่ทำให้เกิดความเสียหายทางการเงินทั้ง โดยตรงหรือ โดยอ้อมต่อมหาวิทยาลัยมหิดล

(ข) ผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ทางการเงิน หรือได้รับอนุมัติหรือคาดว่าจะได้รับอนุมัติ ที่ทำให้เกิดความเสียหายส่วนบุคคลหรือความเสียหายที่ไม่ใช่ทางการเงินต่อมหาวิทยาลัยมหิดล

2.2 ในการพิจารณากรณีการขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล ให้ถือว่าบุคคลดังต่อไปนี้เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับบุคลากรหรือหน่วยงานของมหาวิทยาลัย

(ก) คู่สมรส บุตร สามีหรือภรรยาทางพฤตินัยของข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล หรือบุคคลผู้ที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล

(ข) ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล

(ค) พันธมิตรทางธุรกิจของข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล

(ง) ผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางวิชาชีพทั้งในขณะปัจจุบันและที่ต่อเนื่องไปในอนาคต ซึ่งได้รับคำตอบแทนทางวิชาชีพหรือบริการอื่นๆ

(จ) บริษัทหรือหน่วยงานที่ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลนั้นเป็นผู้บริหาร

(ฉ) บริษัทเอกชนที่ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลเป็นผู้ถือหุ้น และ

(ช) ผู้รับผลประโยชน์ที่ได้รับการไว้วางใจจากข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลในการดูแลทรัพย์สิน

3. การหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินการหรือตัดสินใจใดๆ ในนามของมหาวิทยาลัยมหิดล ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลจะต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้

3.1 เปิดเผยข้อมูลผลประโยชน์ทางการเงินใดๆ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม และไม่เข้าร่วมการประชุมหรือการปรึกษาหารือในเรื่องที่บุคลากรเห็นว่าตนเองอาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

3.2 เปิดเผยเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัวในกรณีต่างๆ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม (เช่น การคัดเลือกหรือแต่งตั้งผู้ที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล เป็นต้น) รวมทั้งไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการหารือหรือตัดสินใจในเรื่องดังกล่าว

3.3 ในกรณีที่ไม่น่าจะมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการใด ๆ หรือการตัดสินใจที่กำลังจะดำเนินการในบริบทของการปฏิบัติหน้าที่แก่มหาวิทยาลัยมหิดล ให้เสนอเรื่องเพื่อขอความชัดเจนต่อหัวหน้า คณบดีหรือผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการกองกฎหมาย เลขานุการคณะกรรมการบริหารของมหาวิทยาลัย หรือเลขานุการสภามหาวิทยาลัย ตามความเหมาะสม

3.4 เปิดเผยข้อมูลของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทั้งหมดเป็นลายลักษณ์อักษร และเสนอต่อกองกฎหมาย มหาวิทยาลัยมหิดล ในกรณีที่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์อาจเกี่ยวข้องกับคณะกรรมการบริหารของมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัย จะต้องบันทึกไว้ในรายงานการประชุมของคณะกรรมการดังกล่าวด้วย

4. คำแถลงนโยบาย

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ในสถาบันการศึกษา เช่น มหาวิทยาลัย โดยเป็นสิ่งที่แสดงถึงความความไม่ถูกต้อง โดยเมื่อใดก็ตามเมื่อข้าราชการ และ/หรือ พนักงาน

มหาวิทยาลัยมหิดลได้เข้าร่วมดำเนินการหรือตัดสินใจเพื่อให้ตัวเองได้รับผลประโยชน์จากการใช้ประโยชน์จากมหาวิทยาลัย จากข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลคนอื่นๆ หรือจากนักศึกษา ในกรณีเช่นนี้ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลจะต้องแจ้งเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังกล่าวต่อหัวหน้า หรือบุคคลอื่นที่เหมาะสม (บุคคลตามข้อ 3.4) และดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทันที

ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลมหิดล จะต้องหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกี่ยวกับการเงินและด้านอื่นๆ ซึ่งมาจากการประนีประนอมทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือเกิดการประนีประนอมขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะต้องขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยมหิดลทันที

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะปรากฏอยู่ในความสัมพันธ์ในการดำเนินงานหรือการตัดสินใจต่างๆ ได้แก่ (ก) การเงิน (ข) ความสัมพันธ์ส่วนตัวและครอบครัวระหว่างข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลด้วยกันเอง (ค) ความสัมพันธ์ส่วนตัวและครอบครัวระหว่างข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลกับนักศึกษา และ (ง) การวิจัย

4.1 ประเด็นทางการเงิน

ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลที่มีผลประโยชน์ทางการเงินในบริษัท และอยู่ในตำแหน่งที่จะมีอิทธิพลต่อการทำสัญญาทางธุรกิจระหว่างบริษัทและมหาวิทยาลัยมหิดล จะต้องแจ้งเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาของตนหรือบุคคลอื่นที่เหมาะสมก่อนที่จะกระทำการในนามของมหาวิทยาลัยมหิดลในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริษัท

4.2 ประเด็นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์ทางครอบครัวของข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล

หากข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลกับสมาชิกในครอบครัวหรือบุคคลที่ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลรู้จักมีความสัมพันธ์ส่วนตัวอย่างใกล้ชิด หรือร่วมงานกันอย่างใกล้ชิดในฐานะบุคลากรของมหาวิทยาลัย ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลดังกล่าวจะต้องรับทราบว่าพฤติกรรมดังกล่าวอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้ ถ้าข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลมีการกระทำดังนี้

(1) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการคัดเลือกหรือแต่งตั้งบุคคลเข้ามาทำงาน หรือการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล

(2) มีความสัมพันธ์ในฐานะผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลคนอื่นๆ และมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการตัดสินใจจ้างบุคลากร

ในกรณีข้างต้น การตัดสินใจอาจรวมถึงการเปิดโอกาสและการจัดสรรทรัพยากรสำหรับการทำวิจัย การประชุม และการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร รวมทั้งการเป็นผู้ตัดสินรายงานหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

4.3 ประเด็นความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลกับนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดลมีดังนี้

(1) ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลมีหน้าที่ในการประเมินผลนักศึกษาอย่างเป็นธรรม ถูกต้อง และสม่ำเสมอ แต่หน้าที่ดังกล่าวอาจมีผลเสียจากการมีความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลกับนักศึกษา อันเป็นกรณีที่ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลดังกล่าวเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเรียนการสอน หรือปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาโดยตรง เช่น กำกับดูแล ประเมินผลการศึกษา คัดเลือกเข้าศึกษา มอบเหรียญรางวัลหรือทุนการศึกษา และจัดหาผู้ตัดสินรายงาน ในกรณีเช่นนี้ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลจะต้องแจ้งเรื่องความสัมพันธ์ดังกล่าวต่อ ผู้บังคับบัญชาของตนหรือบุคคลอื่นๆ ที่เหมาะสมเพื่อพิจารณา และดำเนินการเพื่อแก้ปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทันที

(2) ในกรณีที่ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลดำรงตำแหน่งที่ทำหน้าที่พิจารณาเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นแล้ว เช่นนี้ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลคนดังกล่าวจะต้องรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงที่เหมาะสมเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นหรือที่เกิดขึ้นแล้วเพื่อพิจารณาแทน

4.4 การวิจัย

(1) ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการวิจัยอาจเกิดขึ้นเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในหน้าที่ของข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลกับผลประโยชน์ส่วนตัว ทั้งการตั้งประเด็นคำถามในการวิจัยอย่างเป็นกลาง และหรือการได้รับส่วนแบ่งที่ไม่เหมาะสม ซึ่งส่วนใหญ่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะสามารถแก้ไขได้โดยไม่เป็นการขัดขวางกิจกรรมการวิจัย

(2) ตัวอย่างความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการทำวิจัย อาทิ:

- (2.1) นักวิจัยที่เป็นข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลดำเนินการทดลองวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนโดยบริษัท ซึ่งนักวิจัยมีผลประโยชน์ทางการเงินหรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารในบริษัท
- (2.2) ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลมีส่วนได้ส่วนเสียหรือดำรงตำแหน่งผู้บริหารในบริษัทเปิดใหม่ (Start-up company) ที่ทำสัญญากับมหาวิทยาลัยมหิดลในการดำเนินการวิจัย

- (2.3) ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลที่ดำรงตำแหน่งประธาน กรรมการซึ่งมีหน้าที่ในการจัดสรรเงินทุนวิจัยในระดับคณะหรือมหาวิทยาลัย พิจารณาให้การสนับสนุนทุนวิจัยให้แก่ผู้บังคับบัญชาของตนเอง

ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลผู้ใดที่ไม่แน่ใจว่ามีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ทางผลประโยชน์หรือไม่ ให้ขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นที่เหมาะสม (ตามข้อ 3.4)

5. การรับของขวัญ บริการพิเศษ หรือผลประโยชน์อื่นๆ

ในบางครั้งข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลอาจได้รับการเสนอของขวัญจากผู้บริจาคภายนอก เช่น เครื่องมือ วัสดุสิ้นเปลือง สิ่งบันเทิง และบริการต่างๆ เช่นนี้มหาวิทยาลัยมหิดลในฐานะผู้มีอำนาจจึงมีหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในการวิจัย รวมทั้งมาตรฐานการปฏิบัติวิชาชีพ ซึ่งข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลก็มีหน้าที่ดังกล่าวเช่นเดียวกัน

6. การจ้างงานหรือจัดกิจกรรมภายนอกมหาวิทยาลัยมหิดล

ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลอาจทำการจ้างงานหรือจัดกิจกรรมภายนอกมหาวิทยาลัยมหิดล เว้นแต่การจ้างงานหรือกิจกรรมนั้นทำให้เกิดหรือมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางผลประโยชน์ขึ้นได้ รวมถึงมีลักษณะที่จะบ่อนทำลายความเป็นธรรมหรือความเป็นกลางของมหาวิทยาลัยมหิดล

ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลจะต้องรายงานเรื่องการจ้างงานหรือจัดกิจกรรมดังกล่าวไปยังกองทรัพยากรบุคคล เมื่อพบว่าการจ้างงานหรือจัดกิจกรรมมีลักษณะที่ขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือเกิดกรณีที่สงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ตามระเบียบ ข้อบังคับ รวมทั้งระเบียบที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการวิจัยของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลอาจกำหนดให้การจ้างงานหรือจัดกิจกรรมมีการเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกได้ ถ้าพิจารณาแล้วเห็นว่ามี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ชัดเจน

ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้รับผลประโยชน์หรือรายได้ไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมจากสัญญาที่ทำกับหน่วยงานอื่นจะต้องแจ้งให้กองทรัพยากรบุคคลทราบเกี่ยวกับภาระผูกพันตามสัญญาหรือหน้าที่ตามสัญญาอื่นๆ ซึ่งกองทรัพยากรบุคคลจะตรวจสอบเกี่ยวกับการจัดการผลประโยชน์หรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น และอาจจำเป็นต้องให้มีการแก้ไขหรือยกเลิกสัญญาต่อไป

7. การหลีกเลี่ยงการได้มาซึ่งสิทธิพิเศษ

ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลจะต้องปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจอย่างเป็นกลาง และเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็งานที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร การมอบรางวัลที่เป็นเงิน หรือการลงโทษ บุคคลภายนอก การโอนจ่ายเงิน การบริหารโครงการ หรือหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการมอบ สิทธิพิเศษหรือผลประโยชน์ให้แก่ครอบครัว เพื่อน และบุคคลอื่น หรือนิติบุคคลอื่นใด ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลจะต้องไม่ให้ความช่วยเหลือพิเศษหรือให้การสนับสนุนบุคคลจากหน่วยงาน ภายนอกเพื่อติดต่อกิจการกับมหาวิทยาลัยมหิดลให้แก่บุคคลหรือนิติบุคคลใดๆ นอกจากนี้ ข้าราชการ และ/ หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลจะไม่ทำให้บุคคลหรือนิติบุคคลใดๆ ที่ติดต่อกิจการกับมหาวิทยาลัยได้รับความเสียหายเนื่องจากการเป็นปรปักษ์กันหรืออคติส่วนตัว อนึ่งการให้ข้อมูลที่เป็นสาธารณชนสามารถ เข้าถึงได้ไม่ถือว่าเป็นการมอบสิทธิพิเศษ

8. ข้อปฏิบัติก่อนลาออกจากการเป็นข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล

ก่อนการลาออกจากการเป็นข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดล ข้าราชการ และ/หรือ พนักงานมหาวิทยาลัยมหิดลต้องเปิดเผยในเรื่องของความมุ่งหมายเกี่ยวกับการทำงานกับหน่วยงานภายนอก ในอนาคต หรือกิจกรรมที่อาจเป็นต้นเหตุของความเสี่ยง ความขัดแย้ง หรือความเป็นไปได้ที่จะทำให้เกิด ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้นจากหน้าที่รับผิดชอบของตนในปัจจุบัน และรายงานถึงความเป็นไปได้ใน การเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชา หรือกองทัพยากรบุคคล

9. กรณีของการไม่ปฏิบัติตาม

การไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ที่กำหนดไว้ภายใต้้นโยบายนี้ อาจตีความได้ว่าเป็นการประพฤติดิ เมื่อมี กรณีที่บุคคลใดอ้างว่าไม่รู้ว่ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้น ให้การะการพิสูจน์เรื่องนี้เป็นของบุคคล นั้น โดยจะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าตนไม่ทราบถึงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในระะเวลาดังกล่าว
